

論 文

アメリカの大学における IR(Industrial Relations) プログラムの展開 ——第二次世界大戦後から1960年代にかけての特徴と批判を中心に——

倉 田 致 知

要約 アメリカの大学における IR (Industrial Relations) プログラムの導入は、1920年代からはじまった。Kaufman (1993) に従うと、その当時のそこでの研究と教育は、PM (Personnel Management) 学派に基づいていた。しかしながら、第二次世界大戦後以降、活動の範囲と内容において多様性を呈しつつも ILE 学派に基づく IR プログラムが主流となるに至った。その多様性は IR プログラムに対するいくつかの批判と関わっていた。本稿は、第二次世界大戦後から1960年代にかけての IR プログラムの設置背景、プログラムの特徴、およびそれに対する批判を明らかにしている。戦後設置された IR プログラムにおいては人間関係論や人事管理論、そしてそれらに基づく教育は重視されていなかったことを指摘するとともに、たとえ1960年代までは ILE 学派に基づく IR プログラムが主流であったとしても、その内容が必ずしも今日においても続いているわけではないことを述べ、結びとしている。

キーワード：IR (労使関係：Industrial Relations)、IR プログラム、PM 学派 (人事管理学派：Personnel Management school)、ILE 学派 (制度学派労働経済学：Institutional Labor Economics school)、HRM (Human Resources Management)、人事管理論。

目 次

はじめに

第1節 今日 (2010年8月時点) のアメリカの大学における
IRの学位修得プログラム

第2節 第二次世界大戦後から1960年代にかけての IR プロ
gramの特徴とそれに対する批判

おわりに

はじめに

日本の大学では皆無に近いが、アメリカの大学では IR (Industrial Relations) や LR (Labor Relations) という専門分野の名称が、あるいは IR (または LR) と Human Resources の複合語の専門分野の名称が付記される学位や認定書を修得可能なプログラムがある。例えば、University of New Haven における “Labor Relations” という修士や University of Illinois における “Human Resources and Industrial Relations” といった修士などである。また、それらが提供されている学部や学科やその大学院においては、学位修得プログラムのみならず、実務家向けに IR や LR に関するレクチャーやセミナーが催される場合もある（注：これらを一括して IR プログラムと呼ぶことにする。詳しくは第2節で述べる¹⁾）。

アメリカの大学における IR プログラムの導入は、1920年代からはじまった。先の倉田（2008）の論文でも触れたが、少なくとも戦前までの IR プログラムでの研究・教育は、団体交渉や組合に関することというよりも、従業員株主制、従業員代表制、企業の訓練プログラム、離職、常習的欠勤と怠惰、集団保険に焦点を合わせていた。戦前に導入された IR プログラムにかなり関与していた Hicks にしてみれば、IR とは、団体交渉や組合に限定されず、企業内で採択されている制度や実践が、従業員や経営にいかなる影響を与えるか、それらがどのように運営されているか、あるいはベスト・プラクティスは何かを見つけ

1) 少なくとも学位への付記に関しては、日本の大学においては見当たらない（平成17年度時点）。大学評価・学位授与機構は、平成17年度に学位を授与する際に付記する専攻分野の名称について調査を行った。その調査結果においては、“人事”、“人的資源”、“労使関係”、“労務管理”といった言葉が付記された学士、修士、博士はなかった【学士課程を置く大学（通信制大学を含む）からの回答校664校、修士課程を置く大学からの回答校518校、（法科大学院を含む）専門職学位課程を置く大学からの回答校91校、博士課程を置く大学からの回答校392校、の回答結果に基づく】。詳しくは、http://www.niad.ac.jp/n_shuppan/meishou/1176146_872.html を参照のこと【2010年8月時点閲覧可能】。

るおよび指導することを意味した。Kaufman に従うと、この文脈において、当時の産業心理学や人事管理論や人間関係論といった PM 学派に基づく IR プログラムが主流であった。²⁾

もっとも、今日、IR プログラムを提供している学部（注：大学院を含む）およびその内容は大学によって異なっている。いくつかの大学では経営学や商学や経済学の学部において、あるいはいくつかの大学においてはそれらとは違う他の学部で、IR プログラムが提供されている。また、IR プログラムの中で HRM コースが展開されたり、あるいは IR のみならず HRM の学位プログラムもあったりと、大学によって多様である。Hicks の捉える IR に近いプログラムを有する大学もあれば、プログラムの説明において IR と HRM の指す領域は違うことを指摘している大学もあり、1920年代から1930年代にかけての PM 学派的 IR プログラムが現在においても当てはまるかどうかは言い難い。

本稿は、HRM の生成と展開についての研究の一環であり、第二次世界大戦後から1960年代までの IR プログラムの展開を中心にして、戦後の IR プログラムはいかなる背景や理由で導入され、いかなる特徴を有していたのか、また、その展開の中で PM あるいは HRM はどのように位置づけられていたのか、を明らかにしている。加えて、先に述べた多様性は、この時期において導入され

2) Kaufman (1993), pp.46~47, p.219, Hicks (1941), pp.145~150 (同訳書, 157~162ページ)。Kaufman によると、歴史的には IR は雇用の全側面を含み、その修正用語である LR はその中でも特に経営側と労働者側の関係に焦点を当てており、LR はより ILE 学派的な意味が込められているとされる。尚、Kaufman に従うと、19世紀末や20世紀初頭にかけては、IR が (HRM の前身である) PM の中に含まれるのではなく、IR の中に PM が含まれていたことになる。しかしながら20世紀初頭から半ばにかけて IR の研究領域で活発に研究を行った ILE 学派は、とりわけ組合、団体交渉、政府の政策、ならびに法について、PM 学派や HRM の見解や認識とは大きく異なることとなり、ILE 学派の考える IR と PM 学派の考える IR は食い違っていたとされる。それにともない、IR や LR は、PM や HRM とは異なるもの、あるいは (たとえ組合や団体交渉を所与としていなくとも、あるいは所与とせず代わるものを探求しているからこそ) PM こそが IR を重視しているとも指摘されていたとされる [Kaufman (1993) の述べる ILE 学派および PM 学派については倉田 (2008) (2009) を、ならびに IR の先駆的な研究に関しては倉田 (2007) も参照のこと]。

た IR プログラムに対する支持または批判や反対と大きく関わっていることを述べている。第 1 節は、2010 年 8 月時点でアメリカの大学で導入されている IR プログラムの特徴を、第 2 節は、第二次世界大戦後における IR プログラムの導入背景とその特徴を、且つ IR プログラムに対する反対や批判を明らかにしている。第二次世界大戦後から 1960 年代までは ILE 学派に基づく IR プログラムが主流となったが、その内容が必ずしも今日に至っているわけではないことを強調し、結びとしている。

第 1 節 今日 (2010 年 8 月時点) のアメリカの大学における IR の学位修得プログラム

現在 (2010 年 8 月時点)、アメリカの大学においては、Industrial Relations あるいは Labor Relations という、あるいはそれらと Human Resources の複合語の専門分野の名称が付記される修士や博士の学位がある。表 1 にその大学を掲載している。表 1 における大学の抽出は次のようにして行った。日米教育委員会におけるホームページ³⁾において紹介されている大学院の検索サイトの⁴⁾ *GradSchools.com*で、修士または博士の学位を授与している大学に絞った。その検索サイトのプログラム名検索を用い、Industrial Relations あるいは Labor Relations という用語を入れ、且つアメリカにおいて存在する大学という条件を付加した。加えて、修士または博士の学位修得のプログラムをオンラインではなくキャンパスにおいて提供している大学に絞った。認定書だけしか授与していない大学は除いた。48 の大学が列挙され、その大学のホームページから学位プログラムの詳細を調べた。その 48 の大学の内、Industrial Relations や Labor Relations といった用語の、あるいはそれらを含む名称が付記される修

3) <http://www.fulbright.jp/index.html> (2010 年 8 月時点の情報に基づく。)

4) <http://www.gradschools.com/> (2010 年 8 月時点の情報に基づく。)

士や博士修得プログラムを提供している大学だけを表1に掲載した。Pennsylvania State Universityのように、学士と修士を同時に修得できる制度があって、学士や修士のプログラムのいずれかに IR (Industrial Relations) や LR (labor relations) の名称がある大学も表1に含めた。

“Human Resources and Industrial Relations” という修士のプログラムを提供している West Virginia University のその説明においては、「我々のプログラムは、アメリカで最も早く創られた HR プログラムの一つであり、国内に35しかない Human Resources/Industrial Relations のフルタイム・プログラムの内の一つである⁵⁾」と記載されている。この説明からは、HR (Human Resources) だけの専門領域の名称を含む学位プログラムもその35という数字に入っているのか否かは分からないが、先に述べた方法で筆者が調べた限りにおいては、表1における17の大学が、IR や LR、あるいはそれらと HR の複合語の専門領域名称を付記する学位の修得プログラムを提供している（注：University of Massachusetts を含むと18校になる）。

まだ存在するかもしれないが、表1からも明らかなように、プログラムは多様な形態をなしている。例えば、経営や商学や経済といった学部から与えられる場合もあれば、Pennsylvania State University や Cornell University のように、経営や商学や経済といった学部とは違う他の学部から授与される場合もある。LR と HR の相違に関して、New York Institute of Technology のように、HRM の領域と LR の領域は幾分異なるとして説明する大学もあるが、IR や HRM の違いについて説明していない大学がほとんどである。また、対象や目的も大学によって異なっており、実務家向けに設置されている場合もあれば、研究者として養成することを目的に設置されている場合もある。加えて、学士

5) <http://www.be.wvu.edu/msir/index.htm> (2010年8月時点の情報に基づく。)

と修士を5年間で修得できる大学もある。

尚、表1にはないが、Massachusetts Institute of Technologyにおいては、Hicks が関わって1937年に「Department of Economics and Social Science」における一部所として「Industrial Relations Sections」が設置され、そこからIR プログラムが提供された。その部所のディレクターとなった者の中には、W. R. Maclaurin, D. McGregor, C. A. Myers がおり、設立の当初の10年間の研究所産は、広範囲にわたっていたが、主に労働市場、人間関係、人事管理に重点が置かれていた。その後の1965年に、そのIR プログラムは、Sloan 校の「Sloan School of Management」に移動したが、現在では、「Sloan School of Management」においてはIR や LR といった付記の学位は無い。⁶⁾

アメリカの大学からIR プログラムが消えたわけではないが、PM という用語がHRM へと代わる中、1920年代から30年代においてHicks が関わったPM 学派的なIR プログラムは、MBA (Master of Business Administration) のカリキュラムの中に、またはHRM の学部、学科、コースのプログラムに、あるいは他の領域のプログラムの中に移行したことは十分に考えられる。この移行も含めてプログラムの名称やその設置学部や対象・目的についてのIR プログラムの多様な展開は、第二次世界大戦後導入されたIR プログラムに対する支持や批判と関連している。次節では、それらIR プログラムの導入理由や背景、指向、形態、および支持や批判について明らかにする。

6) Myers (1967), p.732, Kaufman (1993), p.47, Hicks (1941), p.150. (同訳書, 162ページ。)

表 1 : IR や LR の学位修得プログラムが設置されている大学 (修士・博士限定)

<p><u>City University of New York</u></p> <p>Baruch 校の「Zicklin School of Business」において、フルタイムで就業しており、パートタイムで学びたい社会人を対象に“Industrial and Labor Relations”という修士 (Executive Master of Science) のプログラムが提供されている (この学士や博士は無い)。</p> <p>参考) http://www.cuny.edu/index.html http://zicklin.baruch.cuny.edu/ http://zicklin.baruch.cuny.edu/programs/exec/</p>
<p><u>Cleveland State University</u></p> <p>Nance 校の「College of Business Administration」において、MBA を含むいくつかの学位修得プログラムが提供されている。そのうちの一つに“Labor Relations and Human Resources”という修士 (Master) のプログラムがある (この博士は無い)。学士名称には使用されていないが、学士過程の専攻において“Management and Labor Relations”という主専攻がある。</p> <p>参考) http://www.csuohio.edu/ http://www.csuohio.edu/business/</p>
<p><u>Cornell University</u></p> <p>「School of Industrial and Labor Relations」において、学士のプログラムを含む次の修士や博士を修得することができる。</p> <p>IR の専門領域で研究および教育に従事することを目的としている学生向けに、“Industrial and Labor Relations”という修士 (Master of Science) および博士のプログラムが提供されている。これらプログラムを志望する大学院生は、組織行動 (organizational behavior), HR 研究 (human resources studies), 労使関係・労働法・労働史 (labor relations, law and history), 国際労働・比較労働 (international and comparative labor) といった研究領域のいずれかを学ぶことになる。</p> <p>また、この領域で働きたい、学んだことを職場において実践に移したいとする人向けに、2 年間制で“Industrial and Labor Relations (MILR)”という修士 (Master) のプログラムがある。同様の趣旨で、“Professional Studies in ILR”という1年間制の修士 (Master) プログラムもあり、特有の能力を身につけたい、スキルと理解を向上させたいとする実務家向けに、あるいは、この領域の理論や研究動向については知らないがこの領域で働きたいとする人向けに提供されている。尚、フルタイム制のカリキュラムも、パートタイム制のカリキュラムも用意されている。</p> <p>加えて、“MS Degree Track for BS ILR”というプログラムもあり、IR の学術的研究領域において修士レベルの研究を一層行いたいと切望している学部生に対してこの学士 (Bachelor of Science) および修士 (Master of Science) を同時に取れる 5 年間制のプログラムが提供されている。</p> <p>さらには、MBA の学位のプログラムを実施している「Johnson School」との共同で、MBA の学位を同時に取得可能な“Master of ILR/Master of Business Administration (MILR/MBA)”というプログラムも提供されている。</p>

その他にも、ヨーロッパで学習する機会を提供しており、国際的に働くことを希望する人向けの“MILR/Master in Management (ESCP Europe)”という3年間制のプログラムもある。

これらの学位は経営学や商学や経済学の学部から与えられるわけではなく、MBAや他の経営領域の博士のプログラムは「Johnson School」から提供されている。

参考) <http://www.ilr.cornell.edu/>

<http://www.ilr.cornell.edu/gradDegreePrograms/>

<http://www.johnson.cornell.edu/>

Indiana University of Pennsylvania

「College of Health and Human Services」の「Department of Employment and Labor Relations」において、“Employment and Labor Relations”という修士(Master of Arts)を修得することができる(この学士や博士は無い)。この学位は、経営学や商学や経済学の学部から与えられるわけではなく、HRMの学士やMBAのプログラムは「Eberly College of Business and Information Technology」から提供されている。

参考) <http://www.iup.edu/> <http://www.iup.edu/elr/default.aspx>

<http://www.iup.edu/business/default.aspx>

Michigan State University

「College of Social Science」の「School of Human Resources and Labor Relations」において、“Human Resources and Labor Relations”という修士のプログラムが提供されている(この学士は無い)。この修士と法務専門職学位(J. D.: Juris Doctor)を同時に修得することができるプログラムも用意されている。また、“Employment Relations and Human Resources”という博士のプログラムもある。これらの学位は、経営学や商学や経済学の学部から与えられるわけではないが、幅広い領域を学ぶことが必要なが、および経済や経営の大学院における科目を学生は履修や修得していることがホームページで指摘されている。MBAを含む他の経営領域の学位修得プログラムは、「Broad College of Business」から提供されている。

参考) <http://socialscience.msu.edu/> <http://hrlr.msu.edu/>

<http://hrlr.msu.edu/academic/doctoral/approach.php>

<http://broad.msu.edu/>

New York Institute of Technology

「School of Management」において、MBAを含むいくつかの学位修得プログラムが提供されており、そのうちの一つに“Human Resources Management and Labor Relations”という修士(Master of Science)のプログラムがある(この学士や博士は無い)。

HRMとLRに関して、「HRMとLRの専門家は、会社内の労使の要望に対して均衡を図る。HRMの専門家は給与、福利厚生、採用、訓練、評価の指揮を執る。LRの専門家は、契約交渉、団体交渉、組合組織化、仲裁における組合と経営側の仲介役として活動する。両専門家は、労働法と従業員福利厚生プログラムに関して広範囲な

知識を要求する」と説明されている。

参考) <http://www.nyit.edu/> <http://www.nyit.edu/management>
http://www.nyit.edu/management/graduate/human_resources_ms/

Ohio State University

「Fisher College of Business」において MBA を含むいくつかの学位修得プログラムが提供されており、その内の一つに “Labor and Human Resources” という修士 (Master) や博士のプログラムがある (この学士は無い)。

参考) <http://www.osu.edu/> <http://fisher.osu.edu/>

Pennsylvania State University

「College of the Liberal Arts」の「Department of Labor Studies and Employment」において、“Labor and Employment Relations” という学士のプログラムが提供されている (注: 単位取得科目数やその科目によって Bachelor of Arts か Bachelor of Science になる)。この大学院においては “Human Resources and Employment Relations” の修士 (Master of Science) のプログラムがある。

また、すでにこの領域で働いている、またはこの領域でキャリアを築きたい実務家を対象に “Professional Studies in Human Resources and Employment Relations” という修士 (Master of Professional Studies) のプログラムが提供されている。ならびに、学士と修士を同時に修得可能な “Integrated B.S. in Labor and Employment Relations and M.S. in Human Resources and Employment Relations” というプログラムが 5 年間制で提供されている。加えて、スペイン語・ヒスパニックの文化に関する学士と “Human Resources and Employment Relations” の修士を同時に修得することができる “Integrated B.S. in Spanish and M.S. in Human Resources and Employment Relations” というプログラムもある。また、法務専門職学位 (J. D.: Juris Doctor) と “Human Resources and Employment Relations” の修士 (Master of Science) を同時に修得することもできる。

これらの学位は、経営学や商学や経済学の学部から与えられるわけではなく、MBA を含む他の経営領域の学位修得プログラムは「Smeal College of Business」から提供されている。尚、“Human Resources and Employment Relations” の博士は無い。

参考) <http://www.la.psu.edu/index.shtml> <http://lser.la.psu.edu/>
<http://www.smeal.psu.edu/>

Rutgers, The State University of New Jersey

「School of Management and Labor Relations」において、いくつかの学位修得プログラムが提供されている。その中に、“Labor and Employment Relations” という修士 (Master) のプログラムと “Human Resources Management” という修士 (Master) のプログラムがある。ならびに、“Industrial Relations and Human Resources” という博士のプログラムもある。学士過程においては、“Labor Studies and Employment Relations” という学士のプログラムが提供されている (注: 同大学の School of Arts and Sciences の学生かどうか、働きながら学ぶか否か、取得すべき科

目、等で Bachelor of Arts か、Bachelor of Sciences かになる)。

ただし、「School of Management and Labor Relations」においては、MBA のプログラムは提供されていない。MBA のプログラムや他の経営領域の学位修得プログラムは「Rutgers Business School」から提供されている。

参考) <http://www.smlr.rutgers.edu/misc/index.html>
<http://www.business.rutgers.edu/>
http://www.smlr.rutgers.edu/BALER/BA_BS.html

University of Illinois

「School of Labor and Employment Relations」において、「Human Resources and Industrial Relations」という修士 (Master's degree) や博士を修得することができる (この学士は無い)。この学位は、経営学や商学や経済学の学部から与えられるわけではなく、MBA を含む他の経営領域の学位修得プログラムは「College of Business」から提供されている。

参考) <http://illinois.edu/> <http://www.ler.illinois.edu/index.html>
<http://www.ler.illinois.edu/prospectivestudents/index.html>

University of Minnesota

「Carlson School of Management」において、MBA を含むいくつかの修士や博士のプログラムが提供されており、そのうちの一つに「Human Resources and Industrial Relations」の修士 (Master of Arts) や博士のプログラムがある。学士名称には使用されていないが、学士課程の専攻において「Human Resources and Industrial Relations」という主専攻がある。

参考) <http://www1.umn.edu/twincities/index.php> <http://www.csom.umn.edu/>

University of New Haven

「College of Business」において、MBA を含むいくつかの学位修得プログラムが提供されており、そのうちの一つに「Labor Relations」という修士 (Master of Science) のプログラムがある (この学士や博士は無い)。

参考) <http://www.newhaven.edu/> <http://www.newhaven.edu/7/>

University of North Texas

「College of Arts and Sciences」における「Department of Economics」から、「M.S. with a Major in Labor and Industrial Relations」という修士 (Master of Science) のプログラムが提供されている (この学士や博士は無い)。尚、MBA や他の経営領域の学位修得プログラムは「College of Business」から提供されている。

参考) <http://www.unt.edu/colleges-schools.htm> <http://www.cob.unt.edu/>
<http://www.unt.edu/pais/grad/gecon.htm>

University of Rhode Island

「Charles T. Schmidt, Jr. Labor Research Center」において、「Labor Relations and Human Resources」という修士 (Master's Degree) のプログラムが提供されている (この学士や博士はない)。また、Roger Williams University の「School of

Law」との共同で、4年間で法務専門職学位 (J. D : Juris Doctor) が修得できる制度もある。この学位は、経営学や商学や経済学の学部から与えられるわけではなく、MBA を含む他の経営領域の学位修得プログラムは「College of Business Administration」から提供されている。

参考) <http://www.uri.edu/> <http://www.uri.edu/research/lrc/>
<http://www.cba.uri.edu/>

University of Wisconsin

Milwaukee 校における「Sheldon B. Lubar School of Business」は、MBA といった学位修得プログラムの他に、「College of Letters and Science」と共同で「Human Resources and Labor Relations」という修士 (Masters) のプログラムを提供している (この学士や博士は無い)。

参考) <http://www4.uwm.edu/> <http://www4.uwm.edu/business/>
<http://www4.uwm.edu/mhrlr/>

Wayne State University

「College of Liberal Arts and Sciences」において、「Employment and Labor Relations」という修士 (Master of Arts) のプログラムが提供されている (この博士は無い)。「Labor Studies」という学士 (Bachelor of Arts) のプログラムもある。これらの学位修得プログラムは、経営学や商学や経済学の学部から与えられるわけではないが、多様な学問領域を学ぶことが強調されており、そして HRM はその一つとして位置づけられている。

MBA を含む他の経営領域の学位修得プログラムは「School of Business Administration」から提供されている。

参考) <http://wayne.edu/> <http://www.clas.wayne.edu/maelr/>
<http://www.busadm.wayne.edu/>

West Virginia University

「College of Business and Economics」において、MBA を含むいくつかの学位修得プログラムが提供されており、そのうちの一つに「Human Resources and Industrial Relations」という修士 (Master of Science) のプログラムがある (この学士や博士は無い)。「我々のプログラムは、アメリカで最も早く創られた HR プログラムの一つであり、国内に35しかない Human Resources/Industrial Relations のフルタイム・プログラムの内の一つである」とホームページに記載されている。

参考) <http://www.wvu.edu/> <http://www.be.wvu.edu/index.htm>
<http://www.be.wvu.edu/msir/index.htm>

University of Massachusetts (注: IR や LR, あるいはそれらと HR の複合語の専門分野の名称が学位に付記されるわけではないが、IR プログラムが導入されているとして掲載する。)

Amherst 校の「College of Social and Behavioral Sciences」において、「Labor Studies」という修士 (Master of Science) のプログラムがある (この学士や博士は

無い)。この学位は、経営学や商学や経済学の学部から与えられるわけではなく、MBA や他の経営領域の学位修得プログラムは、Amherst 校においては「Isenberg School of Management」から提供されている。

参考) <http://www.umass.edu/> <http://www.umass.edu/sbs/>
<http://www.isenberg.umass.edu/>

注：参考の URL は、2010年8月時点に基づく。

第2節 第二次世界大戦後から1960年代にかけての IR プログラムの特徴とそれに対する批判

2-1 IR プログラムの導入背景

Kaufman によると、第二次世界大戦後における IR プログラムの導入の背景は、PM 学派に対する疑念がはじまった1929年の世界恐慌にまでさかのぼることができるとされる。「1929年の後半の不景気が始まった当初では、アメリカ企業のリーダーは、労働基準を守ることを、および1921～22年の景気後退においてかつて生じたような労働や人事のプログラムの廃止を回避することを誓った。1931年の秋まではこの誓いは守られたが、経済不況が深刻化し、そのことがまず初めに収益がほんのわずかな企業に、続いてその企業よりかは強い競合企業に賃金カット、レイオフ、スピードアップを実行させるようになった。底が見えるに至った1933年初期までには、ダムが裂けるように労働基準における悪化が生じた。そのときまでに、貨幣賃金はほぼ3分の1まで落ち込み、労働力人口の25%は失業していた（耐久財製造業者においては雇用されていた人々の半分以上は失業していた）。この崩壊の最終結果は、使用者と労働者の双方の深刻な意気消沈であり、賃金と作業条件の悪化に関して認識された不公平について労働者の間で強まる不平と辛辣であり、そして PM 学派ならびに個人主義、競争、啓発された家父長主義という PM 学派の思潮に対する疑念であった⁷⁾」。

7) Kaufman (1993), pp.60～61.

所得が落ち込み、失業率が上昇する中で、Roosevelt 政権によって採択された政策は、労働者や労働組合の要望を支持するものであった。この点を Kaufman は次のように説明している。「経済を活性化するための Roosevelt 政権によって採択された戦略は、着想においては大いに制度学派的であった（しばしば言われているが Keynesian ではない⁸⁾）。その計画は、競争を再構築化（市場をカルテル化）することによって、あるいは交渉に基づく、または法的拘束力のある最低限の賃金と物価の基準を設定することによって、破壊的競争によって生じた賃金と物価の下落を回避させることであった。続いて消費性向が低い裕福層から消費性向が高い労働者階級への所得の再分配を行なうことによって、購買力と購買需要を回復することであった。

労働市場に関しては、3つの方法がこれらの目標達成のために使用された。個別交渉の代わりに団体交渉を用いること、（最低賃金、最大労働時間などの）最低限の労働基準を立法化すること、賃金労働者へ収入保証と購買力を与える（失業保険、社会保障制度などのような）社会保険プログラムを設け、且つ失業保険に関して使用者がレイオフを最小限にするようなインセンティブを与えることであった。

これらの政策がアメリカを不景気から抜け出させたかどうかは経済学者の間で未だ議論されている。しかしながら、これらの政策が、アメリカ産業に広く行きわたっていた雇用関係の本質を根本的に変容させたことについては議論は見当たらない。この点に関する最も重要なことは、全国産業復興法 (National

8) Kaufman (1993) はこの点に関して次のように補足している。「Keynes の書籍 *The General Theory of Employment, Interest, and Money* は Franklin Roosevelt が大統領に就任した後の3年後に出版された。そこにおける着想は（完全雇用となる総需要の維持に向けての金融・財政政策の頻繁な適用は）、1960年代初期まで政府の経済政策に完全には導入されなかった。たとえ、Keynesian のマクロ経済学者と ILE の学者間にほとんど交流はなかったとしても、それにもかかわらず、2つの学派は非常に相互補完的であり、双方とも市場、とりわけ労働市場の不完全な特徴を強調し、および双方とも経済への政府介入を合理的とした (p.215)」と。

Industrial Recovery Act), 全国労働関係法 (National Labor Relations Act), 公正労働基準法 (Fair Labor Standard Act), 社会保障法 (Social Security Act) を含む労働に関係してくるいくつかの法の可決であった。これらのうち、労使関係にとって最も重要なことは、1935年に法として制定された全国労働関係法 [National Labor Relations Act (Wagner Act)] であった。公共政策の目標は団体交渉の実施を奨励することであり、労働者側の交渉力の不均等を除去し、且つ独立的な代表制に関する自由民権と法の手続きを産業に導入することであるとこの法は宣言していた。この法は、組合代表制の選抜プロセスを設け、(例えば、組合活動者の解雇などの) “不公正な一連の労働実践” を禁止し、そしてこの法を実施するために全国労働関係局 (National Labor Relations Board) を設置させることとなった⁹⁾と。

この労働者・労働組合に対する政策および法の制定により、労働組合員数は上昇するに至った。「1930年代初期においては、組合員は労働力人口の10%であり、建設、鉄道、縫製加工、採炭、のような少数の産業に集中していた。1940年までには、組合員は3倍になり、非農林業における労働力人口の30%が組合員になっていた。自動車、鉄鋼、ゴム、食肉加工、電気機器のような以前は組織化されていなかった大量生産産業において組合員はかなり増加した¹⁰⁾」。

組合員の増加に伴い、労働者は組合代表制と団体交渉を積極的に求めるようになり、一方、様々な領域の多くの使用者は同様に彼らの工場から組合を追い出すために懸命に抵抗するようになっていった。ストライキ、ピケ隊の攻撃性、

9) Kaufman (1993), p.61. Wagner 法の序文は次のように述べているとされる。「十分な結社の自由や事実上契約の自由を保持していない従業員と、企業のまたは他の形態の所有者連携で組織された使用者との間の交渉力の不均等は、賃率を低下させ、産業における賃金労働者の購買力を低下させることによって、および産業内と産業間の競争の賃率と産業条件の安定化を妨げることによって、再び不景気を深刻化する傾向がある [Kaufman(1993), p.215]」と。

10) Kaufman (1993), pp.61~62. Kaufman によると、「Wagner 法の通過は、組合の成長を、おそらくとりわけ大きく刺激したが、他方で、CIO (Congress of Industrial Organization) の形成、そして CIO と AFL (American Federation of Labor) の対立もまたもたらした (p.62)」とされる。

流血の惨事が増えるに至り、この時期のストライキにおけるコンフリクトの形態と熾烈さは“労働戦争 (labor wars)” と呼ばれるほどであった¹¹⁾。

団体交渉および労使間コンフリクトに対する世間の関心は、第二次世界大戦へのアメリカの参入により強まった。「使用者と組合は戦時中の統制から上昇するインフレーションを防ぐために賃金と物価を抑制することが、そしてストライキと労働不安が軍需生産を阻害しないように組合承認と交渉争議の問題が素早く解決されることが重要となった。使用者側と組合側の双方の“責任ある”行動を強化するために、連邦政府は戦時労働局 (War Labor Board) を創設し、その機関に賃金と物価統制を行なう権限、および労働争議を調査し、解決する権限を与えた。労働争議の調査と解決は、三者委員会を通して行われた。三者委員会は、労働者代表、使用者代表、公共の代表で構成され、その委員会は、聴取を行い、争議解決の調停を試み、調停失敗ならば拘束的仲裁を下すことを行った¹²⁾。」

戦時中においては戦時労働局は関係の安定化に概ね成功したとしても、逆に言えば、その活動は戦後にコンフリクトが再び生じる可能性を強めていた。「多くの企業は次のように捉えていた。戦時労働局によって、組合を承認するように、団体交渉で協約を結ぶように、そして企業側がそれまでしていなかったであろう新たな、または拡大された約款に同意するように多くの企業は強いられた、と。戦争が終わるや、これらの企業は、それらによる損失を取り戻すことに傾注した。多くの組合もまた、戦時中の統制の終焉を期待した。組合もまた、とりわけ、物価と企業利益の背後でうまく還元されていなかった賃金に関して、失った交渉機会を取り戻すことに傾倒した。それゆえ、その構図は次の通りであった。戦争終局時の労使関係のコンフリクトは、戦争が始まった5

11) Kaufman (1993), p.62. 例えば, Lens (1974) の *The Labor Wars* を参照のこと。

12) Kaufman (1993), p.62.

年前と同規模の、あるいはそれよりも大きい規模のコンフリクトになるというものであった（この構図は、1946年に実際に生じ、経済は前例の無い割合でストライキのうねりを直面するに至った¹³⁾。）」

終戦後、再び悪化した関係と労働者の暴動性は、政府にとって深刻な問題となった。世界恐慌時の労使間コンフリクトおよび第二次世界大戦後の再び強まったそれは、その解決の重要性を広範囲にわたって知らしめるとともに、大学でIRについての研究・教育部所を設置すべきであるとの要望が見られるに至り、そして大学においてIRプログラムの導入が進んでいった。Kaufman は上記の背景を指摘しつつ、この点について次のように述べている。「国が直面する労働問題の深刻さからすると、1945年以前における労使関係における調査センターと学位プログラムは比較的少量しかなく、州議会や州の大学機関が、IRの研究と教育を明らかに専門とする部所を創設することによってそのギャップを埋めようと迅速に動いたことは驚くべきことではない。これらのプログラムで最も重大なプログラムは、Cornell University (1945), University of Chicago (1945), University of Minnesota (1945), University of California (1945), Yale University (1945), University of Illinois (1946), Rutgers University (1947), University of Wisconsin (1948), New York University (1948), University of Hawaii (1948) でのプログラムであった。また、全般的に小規模であり、研究よりも教育が重視されていたが、いくつかのカソリック系の大学も、率先してIRプログラムを設置していた。例えば、Rockhurst College (Kansas City), Loyola University (Chicago), Manhattan college (New York City), Seton Hall (New Jersey), St. Joseph's (Philadelphia), などである¹⁴⁾」と。

13) Kaufman (1993), pp.62~63.

14) Kaufman (1993), p.63.

IR プログラムやその実施部所の設置は、とりわけその地域においては、高く評価されることもあり、例えば、University of Wisconsin において Industrial Relations Research Institute が設置されたとき、次のように評価されていた。「1947年に、評議会は大学に、労使の争議の中で公共の利益を守るための方法と手段についての研究を行うよう指揮した。1949年においては、*Wisconsin State Journal* は、その最新の Industrial Relations Research Institute について次のように述べている。University of Wisconsin のその部所は、アメリカの最優先課題である、巨大企業 VS 膨大な労働者について診察するための素晴らしい顕微鏡を供給している、¹⁵⁾と」。

2-2 IR プログラムにおける活動の範囲と多様性

多くの大学で IR プログラムが設置されたが、これらのプログラムの内容は大学によって異なり、非常に多様化していた。「大学における IR の研究・教育部所においては、活動と機能に関して大きな多様性が存在した。独自にコースを提供し、オンキャンパスでの学位プログラムを有し、および労使双方にオフキャンパスのエクステンションの授業を行い、そして参加している研究者に研究プログラムを奨励するという、範囲において“フルサービス”の組織はほとんどなかった。大学における IR の研究・教育の部所は、共通的に、これらの活動の全部ではなく1つ以上を提供するというものであった。いくつかは、学士且つ大学院の IR プログラムを有したが、ほとんどは大学院レベルの（修士号の）プログラムだけを提供した。1950年代においては、Cornell と Wisconsin の2つの大学だけが、IR の博士の学位修得プログラムを提供したにすぎなかった。さらには、いくつかの IR の研究・教育の部所は、フルタイ

15) Kaufman (1993), pp.215~216.

ムの教員で運営し、そのコースに対して管理統制を有していたが、他の残りの大学は、(全般的に、兼任として)学部外の教員にも依頼しており、大学における他の学部とともにコースを運営した¹⁶⁾」。

1960年代の Rezler の調査では、表2に見られるように、フルサービスを行う大学が6つ存在した。より詳細には、1967年に調査した結果、47のIRプログラムのうち、Cornell University, University of Illinois, Loyola University (Los Angeles), University of Massachusetts, Michigan State University, University of Utah の6つがフルサービスのプログラムとして確認された¹⁷⁾。調査においてはアメリカ、カナダ、メキシコの大学が含まれるが、上記の6つはアメリカの大学であった¹⁸⁾。

この調査においては、フルサービスとは次の4つの全てを満たすとしている。つまり、①独自のIRの学位修得プログラムを有している、②他の(大学院を含む)学部・学科の学位修得となる単位科目を有している、③学位や単位とは関係ない労働および／または経営に関する指導プログラムを有している、④調査・研究が行われている、と捉えられている。

この①～④のそれぞれが主たる活動かどうかに関して尋ねた結果は、表3である。15の部所がIRの学位修得プログラムを提供し、30の部所が学位や単位とは関係ない労働および／または経営に関する指導プログラムを実施し、7つの部所が研究活動だけに専念していた。ただし、IRの学位修得プログラムは

16) Kaufman (1993), p.65.

17) Loyola University (Los Angeles) は、現在、Loyola Marymount University という大学名になっており、現在(2010年8月時点)、その大学においては「Industrial Relations」という名称が付記される学位は無い (<http://www.lmu.edu/>)。University of Utah においても、現在(2010年8月時点)「Industrial Relations」という名称が付記される学位は無い (<http://www.utah.edu/portal/site/uuhome/>)。

18) University of Wisconsin の「Industrial Relations Research Institute」は、この調査結果においてはフルサービスではなく、表2における①、②、④を提供している範疇に属した [Rezler (1967), pp.260～261]。

15あるとされるが、アメリカの大学に、且つ今日も IR プログラムが提供されていることで絞ると、大学は6つになる。

Rezler 自身も認めるが、多様な活動が確認されるだけでそれ以外の発見は乏しい。また、この調査以降、IR の学位修得プログラムを設けた大学もあるし、IR プログラムを廃止する、あるいは他の学位プログラムに吸収される大学もあった。この廃止や吸収も含めて多様性が見られるに至った展開は、いくつかの理由があり、それについては以下(とりわけ2-5)で述べることにする。

表2 IR プログラムにおける活動の範囲

活 動 の 範 囲	プログラム数
<u>①～④の全てを実施している。</u> ①独自の IR の学位修得プログラムを有している。 ②他の学部・学科の学位修得となる単位科目を有している。 ③学位や単位とは関係ない労働および／または経営に関する指導プログラムを有している ④調査・研究が行われている。	6 (12.8%)
<u>①, ②, ④を実施している。</u> ①独自の IR の学位修得プログラムを有している。 ②他の学部・学科の学位修得となる単位科目を有している。 ④調査・研究が行われている。	9 (19.1%)
<u>②, ③, ④を実施している。</u> ②他の学部・学科の学位修得となる単位科目を有している。 ③学位や単位とは関係ない労働および／または経営に関する指導プログラムを有している ④調査・研究が行われている。	8 (17.0%)
<u>②, ④を実施している。</u> ②他の学部・学科の学位修得となる単位科目を有している。 ④調査・研究が行われている。	1 (2.1%)
<u>③, ④を実施している。</u> ③学位や単位とは関係ない労働および／または経営に関する指導プログラムを有している	16 (34.1%)

④調査・研究が行われている。	
④だけを実施している。 ④調査・研究のみが行われている。	7 (14.9%)
合計	47 (100%)

表3 IRプログラムにおける主な活動（通常行われているとして指摘された活動）

主たる活動内容	回 答 数
①独自の IR の学位修得プログラムを有している。	15(31.9%) 内訳) 大学院プログラムのみ 10(21.3%) 学士プログラムのみ 2 (4.3%) 学士と大学院の両方 3 (6.3%)
②他の学部・学科の学位修得となる単位科目を有している。	9 (19.1%)
③学位や単位とは関係ない労働および／または経営に関する指導プログラムを有している。	30(63.8%)
④調査・研究のみ行われている。	7 (14.9%)

注1：1967年にアメリカ、カナダ、メキシコにおける65のIRプログラムの統括部所に質問表を送り、47の有効回答があった。

注2：表3は、複数回答有りなので合計は47にはならない。

表2および表3の出所：Rezler, J., "The Place of the Industrial Relations Program in the Organizational Structure of the University", *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 21, Issue 2, 1968, pp.256～257, より筆者作成。

2-3 IRプログラムの学際性とIRプログラムが実施される部所

IRプログラムの内容は、学際性と問題解決の指向を有していた。IRのプログラムのいくつかの方向性は従来のIR研究のそれとかわらず、理論構築よりも問題解決が優先事項とされた¹⁹⁾。例えば、Adams (1967) によると、Cornell University の「School of Industrial and Labor Relations」の設立を導いた条例

19) Kaufman (1993), pp.66～67.

においては、『「School of Industrial and Labor Relations」は、労使に影響を与える産業、労働、公共の全側面における調査の実施と情報の伝達を通してアメリカにおける IR の状況を改善することである²⁰⁾』と謳われていた。

この Cornell University の「School of Industrial and Labor Relations」は、州政府と大学が一丸となって設置されたことから、また先に述べたフルサービスが提供されていたことから、第二次世界大戦後から1960年代にかけて IR プログラムが導入される際の手本となった。Kaufman に従うと、設置形態においても、カリキュラムにおいても Cornell University の「School of Industrial and Labor Relations」が参照にされるに至った。Kaufman はその部所について次のように説明する。『最も包括的で、威信のあるプログラムは、ニューヨーク州にある Cornell University における「School of Industrial and Labor Relations」であった。その学部は、大学の中で自立的な単位であり（注：Cornell University は私立大学であるが、私立の中に州立の「New York State School of Industrial and Labor Relations」が存在するというそれは特殊な組織である）、1949年に40名の教員がいた。学生に対して（例えば、4年制の学士号、2年制の修士号、そして博士号といった）幅広い指導プログラムを、および組合や管理者の双方に対してオフキャンパスで多数のエクステンションコースを提供した。そして、IR をあらゆる観点から広範囲にわたって研究を行った。大学院生は、“団体交渉、調停、仲裁”、“産業における人間関係”、“労使関係に関する法や社会保障”、“労働市場についての経済学と分析”、“労働史、組織、管理”、“人事管理 (Personnel Management)”、“工業技術教育”の領域を専攻または副専攻で選んで研究することができた²¹⁾』と。

Cornell University の IR プログラムに含まれる研究領域はかなり広く、言

20) Adams (1967), p.730.

21) Kaufman (1993), pp.63~64.

い換えると、調査研究や単位科目のカリキュラムに関しては、学際性を呈した。Cornell University によって提供された課程の幅と深さに対応できない大学もあったが、それにもかかわらずそれら大学は、類似した領域で研究・教育を行った。Kaufman に従うと、他大学における IR プログラムは、Cornell University の IR プログラムの主要な研究・教育領域と密接に対応していた。産業における人間関係、労働組合主義と組合組織、産業社会学、産業心理学、社会保障、あるいは比較労働運動といった領域が研究・教育に組み込まれる傾向が見られた。大きな分類で述べると、全般的に、人事管理、労働経済学、労働法、団体交渉という4つが多くの IR プログラムで研究・教育されていた²²⁾（もっとも、後述するが、この中で人事管理、ならびに人間関係論や行動科学や組織行動論はかなり軽視されていた）。

尚、19世紀末からの先駆的な IR 研究も学際的であった。学際性こそが労働問題解決に大きく貢献するという考えは、第二次世界大戦中の戦時労働局の経験もあいまって、戦後も受け継がれていった。Kaufman は、この点について次のように説明している。「第二次世界大戦後に創設された新たな IR の研究・教育の部所において学際的なアプローチが重視される傾向は、戦時労働局や他の政府機関の活動への多くの IR の研究者の参加から一部生じた。これらの参加経験が、賃金格差、団体交渉、労使コンフリクトの多面的な性質を認識させ²³⁾た」と。

戦前と幾分異なる傾向は、学際性により労働問題解決をするためには、そのための望ましい組織が必要であると考えた研究者が多数存在したことであった。「それゆえ全ての IR の研究・教育部所は、雇用関係、より正確には、その時代の緊急の労働問題について言及したいいくつかの研究領域から教員と教科を寄

22) Kaufman (1993), p.66.

23) Kaufman (1993), p.218.

せ集めた。(その時代のその領域におけるほとんどの者によって多いに信じられた) その研究・教育の合理性は、次のようなことであった。様々な学問領域から教員が、個人的におよび日常的に彼等が相互作用できるように一つの統制組織で一緒にになるときだけ各研究領域の融合が生じ、労働問題の研究と解決は、その着想と研究方法の学際的混合と統合によって多いに進歩する、というものであった²⁴⁾」。

IR プログラムで多様な学問領域の教員が関わるという特徴は、既存学部の一構成部所ではなく、独立的な予算や権限を有する部所から IR プログラムが提供されることを欲するという要望と並行していた。戦後、多くの大学で IR プログラムが導入される際、理想とされた部所は、ここでも Cornell University であった。「ほとんどの大学は Cornell モデルに従った。それらの大学は、Princeton や MIT で取られていたような現存する (例えば、経済学部のような) 学部における一構成単位には反対し、独立的な権限を有する部所として IR プログラムを包含した。IR プログラムの実施部所に与えられる一般的な名称は、School, Institute, Center であった²⁵⁾」。

もっとも、表 1 において見られるように、IR の学位修得プログラムが経営

24) Kaufman (1993), p.67. Kaufman によると、学際的アプローチの美徳は、California Institute of Technology で創設された IR の研究・教育部所によって発行された便覧においても表明されており、それは「多くの領域において社会科学の多様な分野 (経済学、政治科学、歴史、社会倫理) が、もし互いに連携的に用いられるならば、他の何らかのアプローチよりも、社会現象の原因へより明晰な洞察を、ならびにより現実的な効果の測定およびより見込みのある解決を提供する (p.218)」と述べていたとされる。

25) Kaufman (1993), p.64. 当時、IR の研究・教育部所に付けられた名前は、「ほとんどが IR という用語を含み、その用語を単独であるいは他の用語と組み合わせて使用されていた。単独の例は、University of California の Berkeley 校における「Institute of Industrial Relations」であり、University of Minnesota の「Industrial Relations Center」であった。複合語の例は、Cornell University の「School of Industrial and Labor Relations」、似たような名称としては、University of Illinois の「Institute of Labor and Industrial Relations」、University of Wisconsin の「Industrial Relations Research Institute」であった。いくつかのプログラムはそのタイトルに IR という用語を使わなかった。Yale University の「Labor and Management Center」、Rutgers University の「Institute of Management and Labor Relations」、New York University の「Institute of Labor Relations and Social Security」であった [Kaufman (1993), p.66]」。

学や商学の学部の中で展開されている大学もある。先の Rezler の1967年の調査においても、47のうち12のプログラムは経営や商学の学部から提供されていた。この点について、Kaufman は次のように指摘している。「IR プログラムの実施部所のいくつかは、ビジネス・スクールにあった。しかし、これは好まれたアプローチではなかった。むしろ、より一般的な対応は、一研究機関 (graduate school) として、教養学部 (college of arts and sciences) として、または社会科学部として、大学におけるビジネスとは無縁の領域にそのプログラムを置くことであり、また、その組織を大学のなかでも自立的な領域にすること、つまり、学際的な統制と調整を重視して、いくつかの学部や校舎から独立して経営管理する、というものであった²⁶⁾」と。

また、経営学部や商学部の外部で IR の研究・教育部所の設置を目指す人々からすると、次の考えもあった。Kaufman によると、「ビジネス・スクールの外部に IR の研究・教育部所を置くことは、大学のあらゆる主要な学部から学際的に研究者を充当することを促進し、IR の問題について部所の学問的およびイデオロギー的中立性がゆらがないようにすることを確実にし、そしてその部所は経営側のツールになるかもしれないという組織労働者の不安を和らげる。加えて、いくつかの大学 (例えば、University of Illinois) は、ビジネス・スクールは労使協議制のコンセプトと相反すると考えた²⁷⁾」とされる。学際性については、PM 学派も支持あるいは受容するところであったが、経営学部や商学部の外部での IR の研究・教育部所の設置という考えは、PM 学派というよりも ILE 学派的であった。

26) Kaufman (1993), p.64.

27) Kaufman (1993), p.64.

2-4 IR プログラムと ILE 学派の関係

IR の研究・指導プログラムは、いくつかの大学では IR についての ILE 学派と PM 学派の双方を代表する研究者と教科を含んだ。「1940年代後半から1950年代初期において ILE 学派は、労働法、労働史、政治学からの研究を含むように制度学派労働経済学の基盤を広げた。PM 学派も同様に人間関係、産業社会学、管理論、人類学の研究者を含むように人事管理や産業心理学の基盤を広げていった。それゆえ、ILE 学派的 IR プログラムは、団体交渉、調停と仲裁、産業法や労働法や社会保障、労働市場の現状と分析のような研究領域において教科と教員を有する Cornell プログラムに代表された。他方で、PM 学派の構想は、産業における人間関係、人事管理、産業教育で形取られていた²⁸⁾」。

ただし、Cornell University の IR プログラムにおける研究・教育領域では、人事管理論が含まれたが、PM 学派に主に基づく IR プログラムを提供する大学は少なく、第二次世界大戦後導入された IR プログラムは、比較的、ILE 学派的であった。そのことは、幾分「(議会文書集の *New York Legislative Documents* (1945, No.20) における New York State School of Industrial and Labor Relations に関する臨時評議委員会による報告書である) 学校設立の妥当性およびその目指す体系と使命についての説明を含む州法制定を具申した報告書から明ら

28) Kaufman (1993), p.67. Cornell University での IR プログラムにおいては、団体交渉、調停と仲裁、産業法や労働法、社会保障、労働市場の現状と分析が、人事管理論や人間関係論や行動科学よりも重視されたという意味では ILE 志向的であったが、完全に人間関係論や行動科学が捨象されていたわけではない。Cornell での IR プログラムについて、Adams (1967) によると、「人間関係論とその応用に関する様々な側面について 9 冊の書籍が教員によって出版された。(…中略…) 加えて、3 冊の紀要と 36 の論文がこの領域において発行された。[School of Industrial and Labor Relations] の教員の多くは人間関係の調査研究の方法論に関心をもっていた。(…中略…) モチベーションの研究に関して 2 冊の書籍と 30 の論文が発行された。(…中略…) 人事管理の領域においては 4 冊の紀要が発刊され、20 の論文が様々なジャーナルにおいて掲載された。(…中略…) [School of Industrial and Labor Relations] はその設立初期においては、産業訓練に関して指導し、研究する特殊な部所に 3 名の教員だけを有していた。その「Industrial Training Unit」は長い間日の目を見なかったが、幾人かのメンバーの教員はこのテーマに関して出版し続けた。(…中略…) 産業訓練に関して 2 冊の文献目録、数冊の紀要、23 の論文が著された (pp.732~733)」とされる。

かであった。その報告書は、労働側と経営側の関係についてアメリカで提供された全ての学術的および非学術的教育プログラム（総計37個）を調査した結果を載せた Phillip Bradley によって準備された資料を含んでいた。調査の注目すべき特徴は次の通りであった。その調査は、労働教育についてのプログラムを含み、組合ならびに労働者側と経営者側の関係についての研究を行うための学校が重視されていたが、人事のプログラムについては何ら語られていなかった²⁹⁾」。

同様に、University of Wisconsin における「Industrial Relations Research Institute」の ILE 学派的志向は、Commons の流れを汲むことを強調した Somers (1967) の次の言明に表れていた。「IR の研究・教育部所の初期の研究と活動の多くが、団体交渉の問題や労働側と経営側の関係に関する法に対する University of Wisconsin の長期的な関心の上に展開されていることは驚くに値しない。Witte 教授の指揮のもと、経済学部における故 Selig Perlman, Elizabeth Brandeis そして経済学部の他の人々は、および Nathan Feinsinger 教授の指揮のもとロー・スクールの Robben Fleming, Abner Brodie は、加えて、John R. Commons の流れを汲む大勢の大学院生は、全般的に、特定の全国組合および組合と経営側の関係についての組織、歴史、および法・経済的問題に関する研究に従事していた³⁰⁾」と説明されており、導入当初の経緯においては人事管理論や人間関係論については何も言及されていなかった。

上記の University of Wisconsin のみならず University of Illinois や Michigan State University における IR の研究・教育部所についても同様の傾向が見られた。University of Illinois におけるこの部所の歴史について、1967年に Rothbaum は、「教員は、労働側と経営側の問題についての研究への学際的な

29) Kaufman (1993), pp.218~219.

30) Somers (1967), p.740.

アプローチは最も意義あることであると同意し、そして長期研究プログラムの最初の段階として3つの幅広い領域を、つまりコミュニティーの場における労働側と経営側の関係、労働法とその執行、および雇用賃金とそれに関する動向を定めた³¹⁾と説明していた。Rothbaum のこの部所の歴史についての説明においては、学際的アプローチが重視されているが、それに人事管理論や人間関係論は含まれていなかった。

Michigan State University の「School of Labor and Industrial Relations」は1956年に設置された。Faunce による1967年のこの部所の歴史説明に基づく、その部所における教員の主要な研究関心は次の領域、つまりオートメーションとマンパワーの再訓練、労使関係の国際的動向、団体交渉、労働史、労働組合の運営についてであった。人事管理論や人間関係論に関しての記述は無く、その部所と PM 学派とされる研究領域との関係は薄かった³²⁾。

上記の3つの大学においては、労働問題に対しての学際的なアプローチは採られているが、人事管理論や人間関係論や産業心理学が強調されることは少なく、Kaufman によると、「これらの3つの IR の研究・教育部所のどれも主要な関心領域として PM に関する事項は語られていなかったことに注意すべきである³³⁾」と強調されている。

無論、学際的であるがゆえに、完全ではなかったが、第二次世界大戦後から1960年代にかけては、多くの大学の IR プログラムにおいては ILE 学派が重視されていた。厳密な基準で行われた調査ではないが、Kaufman に従うと、「一般的に、IR の研究・教育の部所は、ILE 学派的な傾向が強く見られた (10点尺度で言うと、10が完全に ILE 学派的であるとする、約7～8であった)。Cornell の

31) Rothbaum (1967), p.733.

32) Faunce (1967), pp.737～738.

33) Kaufman (1993), p.219.

プログラムは平均に近かった…(中略)…University of Illinois, University of Wisconsin, Michigan State University のプログラムは、平均よりも上で ILE 学派的な見解であった³⁴⁾」とされる。当時、アメリカ企業における人事・労務管理部門は、組合と使用者側の仲介や法の番人と言われていたが、この指摘は ILE 学派的な IR プログラムの内容と並行していた。

尚、Kaufman によると、ILE 学派の影響が強いところでは、名称にもそれが現れたとされる。「歴史的には、Industrial Relations という用語は、IR プログラムは雇用関係の全側面を覆っているということを示唆しているが、その修正用語である Labor Relations は、労働側と経営側の関係がとりわけ重視されていることを示すべく含まれたと思われる(プログラムの名称がそうであるならば、³⁵⁾傾向的には ILE 学派的な視点であった)」とされる。

このように IR プログラムにおいて ILE 学派が主流であったのは、第1節で述べた背景に起因する。この点について Kaufman は次のように要約する。「新たな IR プログラムのほとんどが ILE 学派的志向であったのは、いくつかの要因に帰した。一つは、当時の現象の影響であった。1935年以降の10年間ににおいては組合主義、団体交渉、ストライキといった急激な高まりからすると、新たなプログラムのほとんどが ILE 学派的志向を有していたのは全く驚くべきことではなかった。とりわけ、労働側と経営側の関係はアメリカが直面している最も深刻な問題であった。もう一つの要因は、経済学者は、歴史的に、労働側と経営側の関係についての研究と教育に積極的に参加した一集団であったことであった。そのため経済学者は新たな IR プログラムにおいては割合的には多く、彼らは IR プログラムに ILE 学派的な観点をもたらしたと考えられる。また、ILE 学派的志向への貢献は、組合運動と団体交渉に対しての比較的支持

34) Kaufman (1993), pp.67~68.

35) Kaufman (1993), p.219.

的な世論感情であった。この事実は、学問領域に関わらずその期間のほとんどの IR の研究における価値観と信念において映し出されている。最終的に、ILE 学派とは対照的に IR についての PM 学派の教科は、学術的な体裁が欠如していた、あるいは比較的新しく発展途上であった。例えば、人事管理論は、非理論的であり、料理本的であり、実務家向けであった。また、産業社会学、人間関係論、管理科学、組織論はまだ揺籃期にあった。さらに学問的未成熟に加えて、組合を追い出すためのごまかしの一時的な手段として企業によってしばしば人事管理論は使用される、という人々が抱く強いイメージ上の問題で人事管理論は困難に直面していた³⁶⁾と。

2-5 IR プログラムに対する批判

IR プログラムの導入は、第二次世界大戦後から1960年代にかけていくつかの批判を受けていた。

一つ目の批判は、IR プログラムの学際的な特徴に対して生じた。IR の学位修得プログラムにおいては修得のために非常に多様な学問領域の学習が必要であったが、それについて反対される場合もあった。University of Wisconsin において、1956年にその博士学位が設置されたとき、それは、大学教員の間で賛否が生じた。「支持において積極的な主な主張は、博士学位修得プログラムは、雇用関係に関する学際的な観点を助長し、他の学術領域を学生は履修することができることを促し、および学生に対して彼らの具体的な研究上の関心に最も関連する理論、方法論、コンセプトの混合の獲得を可能にさせる、というものであった³⁷⁾」。また、当時の University of Wisconsin の組織のディレクターは、「労働経済学の学生は、学位を得るためにたくさんの厳格な要件に対応しなけ

36) Kaufman (1993), p.68.

37) Kaufman (1993), p.217.

ればならないであろう。我々が現実望むことは、心理学、経営学、法学を幾分取り入れた労働経済学の精錬化である³⁸⁾」と述べ、IRの学位修得プログラムを支持していた。

他方で、「このプログラムに対する反論は、このプログラムは、概念的基盤が欠如しており、IRの研究・教育部所と従来の学部の間で望ましくない学生の競争を促し、そして学生はかなり幅広い知識をもつかもしいが、どの学問の理論と方法においても深くは精通しないであろうがゆえに、良くない研究者を生み出すであろう、というものであった³⁹⁾」。

二つ目の批判は、既存の商学や経営学の学部からの反対であった。IRの研究・教育部所において、人事管理論や人間関係論が教えられることがあるのだが、これらの領域に関する研究者の雇用や協力要請をめぐる、IRの研究・教育部所と商学や経営学の学部との間で度々衝突することがあった。「ビジネス・スクールの外部にIRの研究・教育部所を置くことは、“縄張り”問題を引き起こした。IRの研究・教育部所もビジネス・スクールも、人事管理や人間関係の教科に対して管轄を主張した⁴⁰⁾」。他の学部では、兼任という形でIRの研究・教育部所に協力したが、経営学部や商学部ではそうではなかった。University of Illinois および University of Wisconsin での IR の研究・教育部

38) Kaufman (1993), p.217.

39) Kaufman (1993), p.217. 表1からも分かるが、今日、IRのプログラムが経済学部の中で展開されることは少ない。Kaufmanに従うと、IRプログラムへの(労働)経済学者の協力は少なくなっているとされる。「近年において、兼任教員を有するIRの研究・教育部所は、その理想とする研究と指導上の関心に沿った新たな教員を得ることに於いて益々困難に直面している。例えば、1950年代においては、経済学部によって雇用された労働経済学者は、その時代のほとんどの労働経済学者が制度学派的志向であることを反映して、IRの研究・教育部所が雇用したかもしれない経済学者とその志向において類似していた。しかし、近年、ほとんどの経済学部が雇用することを求めているChicago学派の新古典派労働経済学者は、IRの研究・教育部所への参加に限定される。他方で、IRの研究・教育部所によって望まれる制度学派に基づく労働経済学者が経済学部で雇用されることはかなり困難になっている。この状況により、WisconsinのIRの研究・教育部所は、1970年代後半、部所のステータスに関して不成功的に大学に訴えることとなった(p.218)」と。

40) Kaufman (1993), p.64.

所は、双方の大学における商学部によって激しく反対されていた。⁴¹⁾例えば、「University of Illinois での IR の研究・教育部所と商学部の冷たい関係は、1950年代においては、経済学部から6名が、社会学や心理学部から1～3名が、その IR の研究・教育部所と兼任していたが、商学部のビジネス・スクールからはわずか1名だけであったという事実において明らかであった」。⁴²⁾

全ての IR プログラムが、とりわけ独立的な形で提供される場合、商学や経営学の学部から熱烈な支持を受けてきたわけではなく、たとえ設置当初では受容されていたとしても、「30年後、LR から人事あるいは HR への学生の要望

41) 例外もあり、University of California の Berkeley 校における「Institute of Industrial Relations (現在の名称は Institute for Research on Labor and Employment)」では、IR の研究・教育部所における教員の多くは、ビジネス・スクールと兼任しており、ビジネス・スクールと IR の研究・教育部所の2つは友好的な関係を築いていたとされる [Kaufman (1993), p.216]。

「Institute of Industrial Relations」は労働問題について調査研究や指導を行う部所であり、1945年に Berkeley 校および Los Angeles 校に設置された。Gordon, M. S. (1967) によると、Berkeley 校では、当初経済学者が中心となり研究・教育が行われていたが、1964年からオフキャンパスでマネジメント・プログラムが行われるとともに、そこにおいては経営学部の教員が参加するに至ったとされる。[「Institute of Industrial Relations」は、ここ数年活発にオフキャンパスのマネジメント・プログラムを実施している。それに、Mason Haire, Richard H. Holton を含む経営学部 (School of Business Administration) の多くの教員、および George Strauss が積極的に参加している (p.724)』と Gordon, M. S. によると指摘されている。

Los Angeles 校は、少なくとも設置後しばらくの間は、人間関係論、人事管理論の研究者が多数関与していた。Bernstein (1967) によると、「1949年において、「Institute of Industrial Relations (現在の名称は Institute for Research on Labor and Employment) の幾人かのスタッフメンバーは、人事管理や感受性訓練プログラムを行う人間関係研究グループ (Human Relations Research Group) を形成した (p.725)」とされる。また、この部所においては、Veblen や Commons や Mitchell といった制度経済学の書籍が再出版されたり、労働問題についての経済学的研究も活発に行われたりした。労働史、労働経済学の研究者もこの機関での研究に積極的に関わっており、「労働史、労働経済学における研究もまたこの機関の研究活動において常に突出的である (p.725)」とされる。

42) Kaufman (1993), p.216. この問題の一解決方法は、双方の学部で人事管理や人間関係論の領域の研究者を雇用し、それらに関する科目の設置を容認するというものであった。[「例えば、University of Illinois のように」いくつかの大学は、IR の研究・教育部所にもビジネス・スクールにも両方に対して、人事管理や人間関係の領域の研究者を採用し、これらの領域の教育を行うことを認めることによってこのコンフリクトを解決した。この容認は、マネジメントに関連する指導を提供することを IR の研究・教育部所に可能にしたので、この容認は IR の研究・教育部所にとっては満足のゆくものであった [Kaufman (1993), p.64]。ゆえに、University of Illinois の IR プログラムでは、(団体交渉、労働法、調停と仲裁、社会保障を含む) 労働経済学、産業における人間関係、労働組合の組織と管理、および人事管理といった4つの領域の研究・教育をすることができた [Kaufman (1993), p.66]。

における変化は、IRの研究・教育部所とビジネス・スクールの間の競争をかなり強め、しばしばIRの研究・教育部所に損傷を与えるに至った⁴³⁾」。

もっとも、経営学部や商学部は人事管理論や人間関係論を必要視したとしても、これら領域が、必ずしもそれら学部において高い位置づけにあったわけではなかった。Gordon, R. A. & Howell は、経営教育に関する第三者評価機関である AACSB [American Association of Collegiate Schools of Business]⁴⁴⁾ によって1955～56年において承認されているビジネス・スクールを無作為に選択し、調査した結果、33校のうち8校だけが、大学院修了のために人事管理論と人間関係論 (Human Relations—Personnel) をその要件に課したにすぎなかったことを、および1校だけがIR (Industrial Relations) の教科の修得を課したにすぎなかったことを指摘している。また、Chicago, Columbia, Cornell, Dartmouth, Harvard, New York, Stanford, Virginia の8校のうち4校が、大学院修了のために人事管理論と人間関係論を求めたにすぎなかった。IRはその8校のうちでは0校であった⁴⁵⁾。

三つ目の批判は、多くのIRプログラムが組合と密接に関わり、エクステンションで組合に対してレクチャーやセミナーが提供された点に対して行われた。商学や経営学の学部が経営者や管理者を対象に企業経営についてセミナーやアドバイスや授業を行ってきたように、IRプログラムの支持者は組合に対してそれを行うことは当然であると考えていた。「長年にわたってビジネスの研究

43) Kaufman (1993), p.65.

44) 現在の名称は Association to Advance Collegiate Schools of Business である。

45) Gordon & Howell (1959), pp.260, 471～474. 33校は、学士課程と大学院の課程を有する。経営に関するカリキュラムにおいて人事管理論が高い位置づけにならない理由として、Gordon & Howell は次のように述べている。「人事管理論は、(人間関係の領域における重要性を除いて) 研究・教育にとって重要性が非常に小さい一般論を有した領域である。一部この理由のため人事管理論は優秀な学校では重視されない領域である (p.189)」と。この特徴は、今日においても見られるが、HRMに名称変更したからといってMBAプログラムでIRやHRMが必修科目になることは稀であった。この点に関しては、倉田(2005)も参照のこと。

ために調査や指導に関して資源が捧げられてきた。IR の研究・教育部所の支持者の観点からすると、同じようにブルーカラー労働者や労働組合に対して捧げられることは公正にはかならないとされていた。それゆえ、多くの IR の研究・教育部所は、労使の代表者を含む諮問委員会を設立したり、組合と会社役員の双方をレクチャーとセミナーのため大学に連れてきたり、また監督者訓練や苦情処理のような項目について管理者や組合員に対してオフキャンパスでエクステンションの授業を提供したりした⁴⁶⁾」。

しかしながら、このエクステンションでの活動に関しては学内において批判が生じていた。「多くの IR の研究・教育部所の使命で重大なことは、大学所在地における組合に対して労働教育コースを提供することであった。組合は全般的にこのサービスを理解し、学内での指導を通して提供される学術的な学位プログラムよりも重要であるとしてエクステンションで申し入れた。労働教育における参加は、効果と損傷の双方をもたらした。効果に関しては、労働教育における参加は、学術的コミュニティと労働運動の結びつきを強め、大学教育を得るための機会を有していない住民に重大な教育的サービスを提供し、そして教員に対して理論と実践の重要な橋渡しを行った。損傷に関しては、労働教育への IR の研究・教育部所の参加は、IR の研究・教育部所は労働組合支持組織であるとして多くのビジネス・リーダーに認識させることになり、また、学内教育に専従していた教員とエクステンションでの教育に専従していた教員との間に亀裂を生み（エクステンションの教育は権威あるものとして見なされておらず、全般的にその見方に相応的な待遇であった）、そして昇進と終身在職権に関していくつかの人事上の問題を引き起こした⁴⁷⁾」。この中で継続を決定する大学もあったが、IR プログラムにおけるエクステンションを段階的に廃止する大学

46) Kaufman (1993), p.68.

47) Kaufman (1993), p.65.

もあった。⁴⁸⁾

四つ目の批判は、三つ目においても触れたが、民間企業の使用者からの反対であった。「多くの使用者集団は、IRの研究・教育部所の設立に強く抵抗した。一つの大きな理由は、見解の基本的な不一致であった。IRの研究・教育部所は、組合の存在と（善行ではないとしても）団体交渉の必要性を“所与”として捉え、労使間の対話と和解を促すことをその使命として理解していた。しかしながら、多くの使用者は反組合の姿勢を貫き続け、そしてIRの研究・教育部所による対話に向けての試みを、団体交渉を助長するための見え透いたごまかしの試みとして理解した」⁴⁹⁾。

多くの使用者は組合結成と団体交渉が経営において重要な要素であるとは捉えておらず、IRの研究・教育部所の活動ならびに組織化された労働運動に対して、彼らの経済的ポジションとパワーを脅かす活動として理解していた。「また、IRの研究・教育部所の研究者は、イデオロギー的に組合支持であり、それゆえ偏見的な反ビジネスの見解を学生に教え込んでいると多くの使用者は信じていた。ならびに、労働問題についてのIRの研究・教育部所の主張は集産主義的な解決を支持する傾向があるとして、IRの研究・教育部所は社会主義や共産主義のエージェントであると多くの使用者は非難した。これらの全ての抑圧の結果として、多くのIRの研究・教育部所のディレクターは、IRプログラムを除去しようとする使用者および大学組織における彼らの仲間による試みを阻む必要があった。また、多くの使用者が、組織化された労働の代表者が参加していたならば講義や会議に参加することを嫌がることを、あるいは諮問委員会の一員になることに抵抗を示していたことをIRの研究・教育部所は

48) Kaufman (1993), pp.65~66.

49) Kaufman (1993), pp.68~69.

把握するようになっていった⁵⁰⁾」。

経営学部教員の協力が比較的あった IR の部所でもそれに対して嫌疑する者がおり、Kaufman によると、電話での会話内容に基づいているが、『University of California の Berkeley 校における「Institute of Industrial Relations」の初代ディレクターである Clark Kerr に対して、その IR の研究・教育部所がその“組合支持”の活動(例えば労働教育)を止めないならば、政府に働きかけて、その IR の研究・教育部所に対する資金援助を撤廃させると脅迫する実務家の集団が Kerr を訪れた⁵¹⁾』とされる。

五つ目の批判は、議員から行われた。多くの州政府や政府は支持的であったが、幾人かの議員は強く反対を表明した。先の使用者の批判理由と似ており、例えば、University of Illinois の IR の研究・教育部所においては次のことが生じた。「ビジネスへの不信と敵意が高まった1949年の春に、幾人かの議員は、IR の研究・教育部所を労働者擁護で社会主義的な見解を有すると批判し、そしてロシアとの文化交流協会 (Society for Cultural Relations with Russia) のかつて一員であった IR の研究・教育部所のディレクターを非難した。また、資本主義よりも社会主義で働くインセンティブを与えるような社会主義者クラブとして IR のキャンパスを捉えている教員がいるらしいと、その幾人かの議員は酷評した。その議員は IR の研究・教育部所の教員に対して懲戒処分を求め、IR の研究・教育部所に対する大学からの充当金の削減を要求した⁵²⁾」とされる。

六つ目の批判は、幾人かの組合リーダーや労働者側から行われた。組合は大抵この IR の教育・指導プログラムを支持したが全員が支持したわけではなかった。少なくとも IR プログラムの導入当初はかなり懐疑的であった。セミ

50) Kaufman (1993), p.69.

51) Kaufman (1993), p.220.

52) Kaufman (1993), p.220.

ナーやレクチャーが実践的な内容であるのか否かに関して、そして使用者がセミナーや授業を受けるようになれば、やがては経営側の意向に基づく教育になるのではないかとの危惧から、反対する者もいた。「IRの研究・教育部所に対しての主な脅威は使用者側から生じていたが、IRの研究・教育部所は、労働側からの酷評や批判を受けないわけでもなかった。過去の大学は労働運動の目的と手法とは大いに相容れぬものであったので、組織化された労働における多くの役員はIRプログラムに懐疑的であった。労働側のリーダーは、労働組合主義に基づく実践的な経験に根付いていない目標や方法をしばしば奨励する研究者と共にすることにも懐疑的であった⁵³⁾」。これらの理由のため、いくつかのIRの研究・教育部所のディレクターは、管理コースのプログラムや経営側の代表者を一掃しようとする労働組合の試みをかわさなければならなかった。ゆえに、大学は、IRプログラムの設置にあたり、経営側の反対運動に加えて労働者側からの反対運動にも抵抗する必要があった⁵⁴⁾。

七つ目は、ILE学派的なIRプログラムではなく、どちらかと言うと、PM学派的なIRプログラムを提供していたという異なる特徴であった。上記の6つの批判においては、その根底においてIRプログラムを設けること自体に対して疑念があったが、この七つ目の批判においては、いかなる学部からであろうともIRプログラムを設けること自体には同意はしているものの、ILE学派的なプログラムを提供しようという意向は少なかった。(はじめに)で述べたように、第二次世界大戦以前には既に、人事管理の実務家で、且つIRC (Industrial Relations Counselors) やSCC (Special Conference Committee) のメンバーであったHicksは、大学においてIRのプログラムを設置すべく積極的に取り組んでいた。組合が無いことは良い労使関係が築かれている証として捉え、そ

53) Kaufman (1993), p.69.

54) Kaufman (1993), p.69.

して団体交渉に代わって従業員代表制を普及させることに懸命になっていた Hicks は、1920年代および30年代に、いくつかの大学において、産業心理学、人事管理論、人間関係論に焦点を合わせた PM 学派に基づく IR プログラムの導入に関わっていた。いくつかの大学とは、Stanford University, Princeton University, Massachusetts Institute of Technology, University of Michigan, California Institute of Technology, カナダの Queen's University, であつた。⁵⁵⁾

また、Hicks 以外の IRC のメンバーも教壇に立つようになっていた。例えば、IRC のメンバーであつた Thomas Spates がそうであつた。Spates は、「ゼネラルフード社 (General Foods Corporation) で IR 担当の副社長であり、IRC (Industrial Relations Counselors) のスタッフメンバーであつた。後に、Yale University の人事管理論の教授になっていた。Spates は労使関係についていくつかの論文を書いており、そのほとんどは、アメリカ経営協会の人事管理論集 (Personnel Series of the American Management Association) のために書かれたものであつた」⁵⁶⁾。この IRC は、「経営トップに対し、労務方針全般と全ての人事・人的資源慣行に関する詳細で信頼性の高い報告書や勧告を提供することで、多くの企業に対して IR のコンサルタントとしての役割を果たすこと」⁵⁷⁾を一使命とし、Hicks は1936年から1944年まで IRC の理事会議長を務めていた。募集、採用、配置、配置転換、教育訓練、規律、レイオフ、解雇、年金、利潤分配制

55) Kaufman (1993), pp.46~47, 211, Hicks (1941), pp.140~152 (同訳書, 153~164ページ), 倉田 (2008)。

56) Kaufman (1993), p.57. Arthur Young も IRC のメンバーであり、United States Steel Company の副社長を務め、さらに California Institute of Technology の IR の研究・教育部所で活動を行うようになっていた。California Institute of Technology における IR の研究・教育部所は、IRC の支援のもと、1930年から1939年の間に15の調査研究を出版するに至った [Kaufman (1993), p. 57]。

57) Kaufman, p.33, in Kaufman, Beaumont, & Helfgott, eds (2003). 尚、IRC は、Rockefeller, Jr. からの財務的支援を受けつつ1926年に設立された [Kaufman, p.69, in Kaufman, Beaumont, & Helfgott, eds (2003)]。

など幅広い領域における調査・分析を行い、企業に対してコンサルティング・サービスを IRC は提供していた。⁵⁸⁾ IRC の活動の方向性や根本的な考えは、先の Hicks の認識と同じであり、また秘密裏に活動していた SCC と同じであった。⁵⁹⁾ これら活動においては組合や団体交渉は所与とされており、むしろそれらに代わるベストプラクティスが探求されていた。彼らにとっては、成員が組合に加盟しないならば、それは組合に参加する必要がないほど良い労使関係が成り立っていると捉えられていた。⁶⁰⁾

無論、人事管理論の全てが労働組合や団体交渉の排除を求めたわけではない。Yoder (1956) の人事管理論、少なくとも第 4 版の *Personnel Management and Industrial Relations* においては、労働組合との団体交渉制度が公式制度として位置づけられ、労働力管理への組合参加は、労働者が自らの組合を通じて産業民主主義の線に沿った目標達成を行っている⁶¹⁾と認識されていた。

しかしながら、その第 4 版において Commons を中心とした制度経済学が採用されたわけではなく、人間関係論の研究成果を取り入れてコミュニケーションやチームワークを促進することが強調されていた。⁶²⁾ ゆえに、組合員が増

58) Kaufman, pp.74~112, in Kaufman, Beaumont, & Helfgott, eds (2003).

59) IRC においては従業員代表制に関する研究報告書はなく、この意味ではそれを重視した SCC とは異なるが、Rockefeller, Jr. を介して繋がり、得意分野にそれぞれ特化し、IRC と SCC はある意味互いに「補完」しあっていたように思われる。Kaufman によると、「SCC と IRC は、別個の独立した集団であり、ニューヨーク市における違う場所にそれぞれ事務所をもっていた。それにもかかわらず、Rockefeller, Jr とそれぞれ緊密に結びついていたことにより、ならびに労使関係に対する哲学と戦略の共通性により、双方は密接に結びついていた [Kaufman, p.85, in Kaufman, Beaumont, & Helfgott, eds (2003)]」とされる。SCC について詳しくは、伊藤 (1996)、ならびに平尾、伊藤、関口、森川、編著 (1998) における「SCC の労務理念と従業員代表制」を参照のこと。IRC ならびに IRC と SCC の関係については、Hicks (1941) の訳書である伊藤 (2006)『経営コンサルタントのバイオニア』の「訳者あとがき」も参照のこと。

60) Hicks は、1919年7月に10社（最終的には12社）の人事管理担当者が集まった会合で、議長を務めることを依頼され、その後10年間務めていた [Hicks (1941), pp.136~139 (同訳書, 149~151ページ), “訳者あとがき”の201~203ページ]。

61) Yoder (1956), pp.351~394. Yoder は次のように述べる。「自身の組合を通して加盟している従業員は、幾分産業民主主義を達成し、発効させている (p.360)」と、Yoder の第 3 版 (1942) までは、組合や団体交渉には懐疑的であったが、Yoder (1956) の第 4 版においては、その見方は変わっている。この変化については、岩出 (1989), 69~79ページ、を参照のこと。

え、労働条件に対する組合の統制が強まる第二次世界大戦後から1960年代において、ILE 学派に基づく IR プログラムが主流になる中でも『対照的に、University of Minnesota のプログラムは、IR の研究・教育部所における Dale Yoder, Herbert Heneman, Jr., Donald Patterson, といった3人の有名な研究者の人事管理への強い関心を反映してより PM 学派志向であった。… (中略) …

(Institute of Human Resources の一部所である) Yale University の「Labor and Management Center」もまた、比較的に強い PM の見解を有していた⁶³⁾。]

ILE 学派的な IR プログラムか PM 学派的な IR プログラムかの選択において激しい議論があったのは、Hicks の失敗からも理解され得るかもしれない。Kaufman によると、Hicks は University of Wisconsin にも IR の研究・教育部所を作ることを試みたが、1939年に Wisconsin 大学の経済学部はその設置を一旦は承認したものの結局「理由は不明だが決して成立しなかった⁶⁴⁾」とされる。また、Hicks が間接的に関与して1935年に University of Michigan のビジネス・スクールにおいて IR の研究・教育部所が設置されたが、1960年に Wayne State University との合同で University of Michigan は別の IR の研究・教育部所 (Institute of Labor and Industrial Relations) をつくるに至ったとされる。それゆえ、University of Michigan は1960年代後半まで IR について2つの部所が存在していた。この点について Kaufman によると、Hicks が関与して設置された部門は PM 学派を受け継いでおり、Wayne State University との合同でつくられたところは ILE 学派を継承していたとされる。⁶⁵⁾

62) Yoder (1956), pp.794~795.

63) Kaufman (1993), pp.67~68.

64) Kaufman (1993), p.211.

65) Kaufman (1993), pp.47~48, 211~212.

おわりに

第二次世界大戦後導入された多くの IR プログラムにおいては、当初、人事管理論、人間関係論、行動科学、組織行動論といった研究領域は重視されていなかった。たとえ1920年代の先駆的な IR プログラムが PM 学派の人物によって推進されてきたものであったとしても、全国産業復興法といった一連の法の制定および第二次世界大戦後の強まる労使間のコンフリクトという背景の中で、ILE 学派の流れを汲む IR プログラムが主流であった。

しかしながら、IR プログラムは ILE 学派の流れを汲んだとしても、それが完全に支持されたわけではなかった。果たして必要かどうかという疑問が抱かれつつ、議員、使用者側、労働者側、他学部研究者から批判されることもあった。そのことにより、たとえ Cornell University の「School of Industrial and Labor Relations」が手本とされたとしても、各大学で設置された IR プログラムの活動範囲、内容、および提供形態においてはかなり多様性が生じていた。

さらには、少なくとも1960年代後半にもなると、IR プログラムの内容はかなり変化していた。Wayne State University との合同で University of Michigan に設置された「Institute of Labor and Industrial Relations」は、設置当初においては ILE 学派を継承していたが、Ferman は、1960年代後半における新たな活動として、この部所はマンパワーと HR プログラムを実施する地域の機関と協力することを予定しているとし、次のように述べている。「このプログラムの主な目的は、マンパワー・スペシャリストの知識およびテクニカルスキルを向上させることである。このプログラムは、とりわけマンパワーの研究における発見を活用することを重視し、適切な調査知識を明らかにすることを試み、そしてマンパワーや HR に関する知識を実践者へ伝えるためのテクニ

ックを開発することである⁶⁶⁾」と。

同様に、University of Wisconsin の「Industrial Relations Research Institute」においても変化が見られた。その部所への経済学部やロー・スクール以外からの参加も増え、産業心理学、人事管理論、組織行動論の研究も行われるようになったとされる。この点について Somers (1967) は次のように述べている。『産業心理学、人事管理論、組織行動論の領域における増加した研究は、「Industrial Relations Research Institute」の研究活動への心理学部とビジネス・スクールの増えるに至った参加を反映している。(…中略…) George Strother, Alton Johnson, および Alan Fillry 教授は、退職についての研究、人事管理論、組織行動論の研究を奨励し、参加した⁶⁷⁾』と。そして今日、表 1 にあるように、「School of Business」と「College of Letters and Science」が共同で IR プログラムを提供するという形になっている。

無論、この変化は行動科学や組織行動論の研究またはそれら研究の実践への適応が活発になった影響以外にも他の要因があるかもしれない。この点について明らかにすることは次回以降にしたいが、Iowa State University における IR プログラムが閉じられる際の言明は、IR プログラムの運営においては学生の関心や特徴も含む複雑な要因が絡んでいることを思わせる。と同時に、実務家向け対象の HRM は、IR プログラムにはなじまないと捉えられていることも理解することができる。

Iowa State University においては、かつては、「College of Business」において「Master's of Science in Industrial Relations」があったが、現在は無い。2004年に、Iowa State University は IR の修士の学位修得プログラムを閉じるに当たって次のように述べている。2000年に入って、履修者の半分は、フルタ

66) Ferman (1967), pp.742~743.

67) Somers (1967), p.740.

イムの学生であり、約80%は女性であり、6%はマイノリティーであった。「学生：1）国内出身の学生は、ますますパートタイム受講生となり、研究協力に関心が無くなってきている。彼らはまた彼等自身の研究にも興味をなくしており、独創的な在籍者のその質において大きな多様性が生じている。Des Moines における確実に実践者志向である HRM プログラムに対しては大きなマーケットとなる傾向が強い。しかしながら、我々は教員に対して Des Moines において進んで授業を行うためのインセンティブを少しも生み出せない。加えて、研究的側面を捨象した実務家向けプログラムを進んで行うことにも関心が無いであろう。2）国内出身の学生の変化する関心の結果として、ほとんどの研究助力者は、今や留学生になってきている。IR プログラムはアメリカの労働市場に焦点を当てているために、我々の大学院生の最も多い雇用先はアメリカ企業である。過去において、我々はアメリカの企業に我々の留学生を送り込むことにおいてかなり成功を収めていた。しかしながら、留学生の就職斡旋は、とりわけ（同時多発テロのあった）9月11日以降、今や一層困難になっている。ますます企業は、我々の大学院生に対してH-1（就労）ビザのスポンサーになりたがらなくなっている。

結論：多くの点において、IR プログラムは健全であっただろう。我々は指揮するほど多くの学生を有し、学生は充分にやり遂げ、職を得た。教員は非常に生産的であり、尊敬され、キャンパスで目立っていた。3名が“University Professor”と呼ばれ、多くの大学教授を、また教授陣の中でも卓越した教授を有していた。それにもかかわらず、我々の IR プログラムに対する国内の中心的な関心者は、ますます Des Moines においてフルタイムで働いているパートタイム在学者となっている。他方で、キャンパスでの我々のプログラムは、アメリカに焦点を当てた体系からは多くの者を就職斡旋することが一層難しくなっている留学生でますます充たされるようになっている。仲裁と雇用法にお

ける授業が無くなったことにより過去に存在した質が低下しているように、核となる領域における支援スタッフと教員陣がいなくなったことにより、将来において従来と同程度の質を提供する我々の能力は脅かされている。

大学の財務的展望は明るくない。良質のプログラムを確保するための適切な支援スタッフと教員無くして入学させ続けるつもりはない。それゆえ、我々は、約40年続いた IR プログラムを終えることにする。残念ではあるが、我々が学生に対して自信をもって貢献することができる限りにおいてのみ我々はプログラムを提供できる、ということは大事なことである⁶⁸⁾」と。

参考文献

- Adams, L. P., "Research Note: Cornell University, New York State School of Industrial and Labor Relations", *Industrial and Labor Relations Review*, 1967, Volume 20 (July), Issue 4, pp.730~33.
- Bernstein, I., "Research Note: University of California at Los Angeles, Institute of Industrial Relations", *Industrial and Labor Relations Review*, 1967, Volume 20 (July), Issue 4, pp.724~729.
- Faunce, W. A., "Research Note: Michigan State University, School of Labor and Industrial Relations", *Industrial and Labor Relations Review*, 1967, Volume 20 (July), Issue 4, pp.737~738.
- Ferman, L. A., "University of Michigan-Wayne State University, Institute of Labor and Industrial Relations", *Industrial and Labor Relations Review*, 1967, Volume 20 (July), Issue 4, pp.741~743.
- Gordon, R. A. and Howell, J. E., *Higher Education for Business*, Columbia University Press, 1959.
- Gordon, M. S., "Research Note: University of California at Berkeley Institute of Industrial Relations", *Industrial and Labor Relations Review*, 1967, Volume 20 (July), Issue 4, pp.722~724.

68) <http://www.facsen.iastate.edu/FSDocketCalendar/S03-11DiscontIndustrialRelations.pdf> (2010年8月時点閲覧可能)。

- Hicks, C. J., *My Life in Industrial Relations Fifty Years in the Growth of a Profession*, Harper & Brothers publishers, 1941. (伊藤健市, 訳『経営コンサルタントのバイオニア: クラレンス・J・ヒックス伝』関西大学出版部, 2006年。)
- Kaufman, B. E., *The Origins & Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*, ILR Press, 1993.
- Kaufman, B. E., Beaumont, R. A., and R. B. Helfgott, eds., *Industrial Relations to Human Resources and Beyond the Evolving Process of Employee Relations Management*, M. E. Sharpe, 2003.
- Lens, S., *The Labor Wars*, Anchor Books, 1974.
- Myers, C. A., "Massachusetts Institute of Technology, Industrial Relations Section", *Industrial and Labor Relations Review*, 1967, Volume 20 (July), Issue 4, pp.735~737.
- Rezler, J., "Research Note: Loyola University, Institute of Industrial Relations", *Industrial and Labor Relations Review*, 1967, Volume 20 (July), Issue 4, p.735.
- Rezler, J., "The Place of the Industrial Relations Program in the Organizational Structure of the University", *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 21, Issue 2, 1968, pp.251~261.
- Rothbaum, M., "Research Note: The University of Illinois, Institute of Labor and Industrial Relations", *Industrial and Labor Relations Review*, 1967, Volume 20 (July), Issue 4, pp.733~735.
- Somers, G. G., "Research Note: The University of Wisconsin, Industrial Relations Research Institute", *Industrial and Labor Relations Review*, 1967, Volume 20 (July), Issue 4, pp.739~741.
- Yoder, D., *Personnel Management and Industrial Relations*, 4th, Prentice-Hall, 1956.
- 伊藤健市「ラフォレット委員会と特別協議委員会の活動」『大阪産業大学論集(社会科学編)』第102号, 1996年。
- 岩出博『アメリカ労務管理論史』三嶺書房, 1989年。
- 倉田致知「アメリカにおけるHRM (Human Resources Management) の展開…HR (Human Resources) 部門の役割・評価・課題を中心にして…」, 長谷川正, 大西昭生, 坂本信雄, アンドレアス・メルケ, 李遠明, 倉田致知, 著『東アジア諸国の企業経営とグローバリゼーション』見洋書房, 2006年, 147~194ページ。
- 倉田致知「Industrial Relations (労使関係) の先駆的研究におけるその領域, 背景, そして指向」『京都学園大学総合研究所』第8号, 2007年。
- 倉田致知「科学的管理法と人事管理学派における労使関係」『京都学園大学経営学部

論集』第18巻第1号, 2008年。

倉田致知「PM (人事管理) 学派と ILE (制度学派労働経済学) 学派の相違」『京都学園大学経営学部論集』第19巻第1号, 2009年。

平尾武久, 伊藤健市, 関口定一, 森川章, 編『アメリカ大企業と労働者—1920年代労務管理史研究—』北海道大学図書刊行会, 1998年。